

Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik

Sus Budiharto¹⁾ dan Fathul Himam²⁾

¹⁾ Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

²⁾ Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

ABSTRACT

Considering the increased concerns related to the issues of moral and spiritual leadership, I conducted two studies to develop the construct and measure of prophetic leadership. In the first study, three Indonesian Moslem leaders were interviewed to describe their leadership behavior and characteristics from their own praxis. Prophetic leadership is the ability to influence others accomplishing shared objectives that is reinforced by soul enlightenment as the prophets have shown in their time. In the second study, 40 items were generated for measuring prophetic leadership were administrated to 151 employee of Islamic University of Indonesia. The dimensions that represent prophetic leadership consist of sidiq (conscience centred), amanah (trustworthy and highly committed), tabligh (communication skills), and fathonah (problem solver). The construct is translated into a measure called prophetic leadership scale. The results show an empirical support for its construct validity. A positive significant intercorrelations among four dimensions were found. Items were loaded into four different mentioned dimensions. Practical implications and suggestions for future research are discussed.

Keywords: *Prophetic leadership, sidiq, amanah, tabligh, fathonah*

Latar Belakang Masalah

Moralitas pemimpin dalam dekade terakhir banyak dikaji di dunia internasional. Permasalahan moral pemimpin tidak hanya dialami Indonesia, tetapi juga negara-negara lain. Sebagai contoh skandal Enron yang dialami di Amerika Serikat, demikian pula yang terjadi di negara-negara Asia seperti China, berupa pemalsuan data untuk menarik investor (Hsu et al, 2004). Mengingat perhatian mengenai moralitas pemimpin terus meningkat, beberapa ahli psikologi internasional melakukan penelitian untuk mengembangkan dan mengukur kepemimpinan moral (Hsu et al, 2004, Cheng et al, 2004). Riset-riset mengenai moralitas pemimpin selama ini menggunakan dua pendekatan. Pertama, mencari hubungan komponen moral dengan teori kepemimpinan yang ada saat ini. Pendekatan kedua dilakukan dengan

mengembangkan suatu konstruk baru tentang kepemimpinan moral dan atau kepemimpinan spiritual. (Hsu, et.al, 2004)

Walaupun studi-studi sebelumnya oleh peneliti di dunia internasional telah dilakukan, sejumlah permasalahan masih tersisa. Pertama, kebanyakan penelitian masih difokuskan pada pengembangan konsep, namun belum mengembangkan konstruk kepemimpinan moral, oleh karena itu, pemahaman mengenai kepemimpinan moral nampaknya belum cukup komprehensif (Farh & Cheng, 2000). Peneliti barat telah secara menyeluruh menganalisis nilai-nilai etis dari teori kepemimpinan mutakhir (Bass & Steidlmeier, 1999; Kanungo, 2001), konsep kepemimpinan moral (Covrig, 2000; Thompson, 2004), kepemimpinan spiritual (Fairholm, 1996; Kakabadse et.al, 2002), serta kepemimpinan profetik (Beerel, 1997; Gill, 2002), tetapi belum mendeskripsikan konstruk dan pengukuran kepemimpinan moral, spiritual, dan profetik itu seperti apa. Kedua, penelitian empiris untuk mengukur kepemimpinan moral masih dianggap kurang (Hsu, et.al. 2004), demikian pula kepemimpinan spiritual dan profetik. Studi untuk membangun konsep kepemimpinan moral disadari memerlukan perkembangan empiris (Farh & Cheng, 2000). Ketiga, banyak peneliti organisasi sudah membahas bahwa untuk memahami teori kepemimpinan dan manajemen, termasuk kepemimpinan moral maupun spiritual diperlukan pemahaman budaya yang melatarbelakanginya (*cultural-bonded*) dan bisa jadi memang bervariasi pada pembahasan lintas budaya. Kepemimpinan moral tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan nilai sosial dan religius. Bagaimanapun, kepemimpinan moral dalam budaya berbeda perlu dipahami secara lebih mendalam (Wong, 1998, Kakabadse et.al, 2002; Hsu, et.al. 2004).

Untuk memecahkan permasalahan tersebut, Hsu et al (2004) merancang tiga penelitian untuk membangun konsep dan konstruk kepemimpinan moral para manajer organisasi di Republik Rakyat Cina. Studi pertama dilakukan untuk mengidentifikasi isi dan dimensi utama kepemimpinan moral untuk dikembangkan menjadi suatu konstruk kepemimpinan moral. Studi kedua memusatkan pada analisis isi dan teoritis mengenai materi yang dikembangkan dalam studi pertama. Studi ketiga dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan moral.

House et.al (Yukl, 2006) melakukan studi lintas budaya mengenai kepemimpinan pada 62 budaya berbeda yang mewakili semua regional utama di dunia dalam suatu proyek penelitian yang disebut proyek globe (*the globe project*). Penelitian kualitatif dan kuantitatif dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan teori berbasis data empirik yang menjelaskan hubungan antara budaya sosial, proses-proses dalam organisasi, dengan kepemimpinan. Pertanyaan penelitian spesifik diantaranya adalah untuk memahami batasan di mana budaya berbeda memiliki keyakinan yang sama mengenai atribut dan perilaku pemimpin yang efektif. Hasil

penelitian awal menunjukkan bahwa atribut ciri sifat, ketrampilan, dan perilaku memiliki peran yang tinggi terhadap kepemimpinan yang efektif dalam semua budaya. Atribut tersebut diantaranya adalah integritas (jujur/*honest*, dapat dipercaya/*trustworthy*, adil/*just*), berorientasi pada visi/*visionery* (memiliki pandangan dan rencana kedepan/*shows foresight and plans ahead*), inspirasional (positif, dinamis, mendorong, memotivasi, membangun kepercayaan diri), tegas, diplomatis, berorientasi sukses, integrator tim, dan ketrampilan administratif.

Pada tahun 2004 tim psikolog dan agamawan di Yogyakarta menyusun penelitian yang berjudul "Prophetic Intelligence: Construct Development and Empirical Test for Its Role in the Perception of Unethical Conduct among Indonesian Government Employees" dengan temuan antara lain bahwa intervensi melalui manajemen inteligensi profetik efektif untuk membuat persepsi para peserta pelatihan transformasi budaya kepemimpinan (pejabat pemerintah daerah tingkat II) terhadap tindakan tidak etis dalam organisasi berubah dari menganggap wajar menjadi tidak wajar (Adz-Dzakiy dkk, 2004). Penelitian tersebut telah dipresentasikan, dipublikasikan, dan mendapatkan apresiasi yang sangat positif dalam pertemuan internasional dengan thema "International Conference on Muslims and Islam in the 21st Century: Image and Reality" di Petaling Jaya, Malaysia pada tanggal 4-6 Agustus 2004. Sebagian peserta konferensi sangat berminat untuk mengetahui hasil dan tindaklanjut penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, penulis yang menjadi salah seorang anggota tim instruktur pelatihan sekaligus koordinator penelitian tersebut bermaksud menindaklanjuti penelitian dengan memfokuskan pada konsep kepemimpinan berdasarkan perspektif moral masyarakat Indonesia, dengan topik "konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik". Penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan profetik ini menjadi penting dilakukan karena penelitian sebelumnya mengenai inteligensi profetik lebih menekankan pada kemampuan pengelolaan potensi dalam diri individu. Kepemimpinan Profetik lebih menekankan pada bagaimana perilaku individu dalam berinteraksi/mempengaruhi orang lain.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan mempunyai makna yang beragam. Para peneliti umumnya mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan perspektifnya dan dimensi yang akan diteliti yang menarik perhatiannya. Stogdill (Yukl, 2006) menyimpulkan bahwa "banyaknya definisi kepemimpinan sama dengan jumlah orang yang mendefinisikan konsep ini". Daft (2005) memperjelas bahwa konsep kepemimpinan akan berevolusi secara kontinyu. Kepemimpinan kemudian didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administratif.

(Yukl, 2006). Berdasarkan berbagai definisi yang telah dibuat, secara umum makna kepemimpinan dapat diambil inti sarinya sebagai kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003; Daft, 2005; Yukl, 2006).

Teori kepemimpinan umumnya dapat dikaji melalui lima pendekatan, yaitu pendekatan ciri sifat / *trait approach*, perilaku / *behavior approach*, kekuatan pengaruh / *power-influence approach*, situasional / *situational approach*, dan pendekatan integratif / *integrative approach*. Robbins (2003) menjelaskan beberapa isu mutakhir berkaitan dengan pembahasan mengenai teori kepemimpinan, antara lain kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosional, kepemimpinan tim, dan kepemimpinan moral., dan kepemimpinan lintas budaya.

Kepemimpinan Profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul / *prophet* melakukannya (Adz-Dzakiey, 2005). Istilah profetik di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang disebut ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap *mode of thought* dan *mode of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu.

Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan profetik dalam penelitian ini merupakan konsep kepemimpinan yang disusun berdasarkan sudut pandang agama, dalam hal ini Agama Islam, yang diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat muslim Indonesia. Apabila diletakkan dalam konteks teori kepemimpinan yang telah dijelaskan di muka, kajian kepemimpinan profetik termasuk dalam kajian kepemimpinan moral dan kepemimpinan lintas budaya. Kepemimpinan profetik juga telah dikaji secara konseptual berdasarkan pendekatan iman Kristiani (Beerel, 1997; Gill, 2002) namun konstruk teoritis dan pengukurannya belum disusun.

Ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (*amanah*), ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horisontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. (Zainuddin dan Mustaqim, 2005). Perilaku pemimpin yang paling ideal, dijadikan teladan paling utama dalam

Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik

pandangan ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para nabi dan rosul / *prophet*, sebagaimana dijelaskan dalam Al Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 21 (Jassin, 1982):

Sungguh dalam diri rasul Allah kamu dapati teladan yang paling baik jika kamu mengharap Rahmat Allah, dan (keselamatan) pada hari terakhir, serta senantiasa ingat Allah

Berdasarkan pemahaman terhadap pengertian dan karakteristik kepemimpinan profetik tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah ***Konstruk teori apakah yang bisa menjelaskan kepemimpinan profetik?*** Pertanyaan penelitian tersebut meliputi:

1. Dimensi atau faktor apa sajakah yang tercakup dalam pengertian kepemimpinan profetik.?
2. Bagaimana kepemimpinan profetik dapat menjelaskan kepemimpinan transformasional ?

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dalam dua tahapan yang saling berkaitan. Tahap pertama adalah proses konseptualisasi dan konstruksi terhadap kepemimpinan profetik dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode fenomenologi. Hasil dari tahap ini adalah tersusunnya definisi operasional mengenai kepemimpinan profetik, dimensi-dimensi yang terkandung dalam konstruk kepemimpinan profetik, serta skala kepemimpinan profetik. Tahap kedua dilakukan berdasarkan hasil yang diperoleh dari tahap pertama. Tahap kedua ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui uji coba skala kepemimpinan profetik, analisis faktor terhadap skala kepemimpinan profetik, dan revisi.

Responden penelitian tahap pertama terdiri dari tiga orang, yaitu: Direktur Center Of Prophetic Intelligence sekaligus Pemimpin dan Pengasuh Pondok Pesantren Roudhotul Muttaqien, Kalasan, Sleman, Yogyakarta; Pemimpin Pondok Pesantren Aji Mahasiswa Al Muhsin, Krapyak, Yogyakarta sekaligus Ketua Umum Asosiasi Pondok Pesantren Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan penulis buku Studi Kepemimpinan Islam. Responden ketiga adalah Ketua Nasyiatul Aisyah Muhammadiyah periode 2000-2004 sekaligus sebagai Sekretaris Pengurus Pimpinan Pusat Aisyah Muhammadiyah 2005-2009. Responden penelitian tahap kedua adalah para pegawai edukatif dan administratif di lingkungan kampus terpadu Universitas Islam Indonesia (UII).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian tahap pertama adalah makna kepemimpinan profetik yaitu sistem / aktivitas *memanage*, mengarahkan, membimbing, sehingga mau dibimbing secara tulus, *ikhlas* sebagaimana dilaksanakan oleh nabi dan rosul (W1.61-64). Kepemimpinan profetik juga mempunyai makna aktivitas mempengaruhi orang lain dengan tulus, didukung kekuatan *rabbani* dan wahyu, artinya terjadi pencerahan jiwa, dan pembersihan ruhani, diisi cahaya ke-Tuhanan (W1.84-94). Dimensi kepemimpinan profetik terdiri dari empat aspek, yaitu *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* (W1.111-121; W2.50-75; W3.19-29).

Berdasarkan sudut pandang agama islam, kepemimpinan itu mempunyai dua tugas atau fungsi. Tugas pertama adalah *riayatud dien*, artinya menjaga dan mengembangkan agama. Tugas kedua disebut *riayatud daulah* yang berarti menjaga negara dan mengembangkan kesejahteraan rakyat dan negara. Hal itu disebabkan islam memiliki visi *rahmatul lil alamin* yang mempunyai makna memberi manfaat seluas-luasnya bagi alam semesta. Konsep kepemimpinan Islam berbeda dengan konsep kepemimpinan yang umumnya berkembang yang hanya menjaga organisasi atau negara, tidak sekaligus menjaga agama (W2.11-22). Ketiga responden menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan profetik dimulai sejak calon orang tua memilih calon pasangannya hidupnya, berperilaku baik setelah menikah, ketika ibu mengandung anak, mendidik anak hingga menjadi pemimpin ketika dewasa. (W1.497-499, W2.93-97, W3.185-196).

Langkah berikutnya, peneliti menyebarkan kuesioner terbuka kepada 26 pegawai edukatif dan administratif di Universitas Islam Indonesia. Para pegawai tersebut diminta untuk menuliskan minimal lima perilaku atau sifat atasan yang mencerminkan karakteristik kepemimpinan nabi/rasul berdasarkan pengamatan dan pengalaman kerja selama ini. Sebanyak 157 respon yang mendeskripsikan sifat, sikap dan perilaku atasan yang mencerminkan karakteristik kepemimpinan kenabian bisa diperoleh. Respon-respon tersebut kemudian diklasifikasikan sebagaimana temuan dalam wawancara pada tahap sebelumnya menjadi empat kelompok, yaitu *sidiq* (38 respon), *amanah* (39 respon), *tabligh* (71 respon), dan *fathonah* (9 respon). Respon terbanyak terdapat dalam kelompok *tabligh*, dan respon paling sedikit terdapat pada kelompok *fathonah*. Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner, peneliti mencari rujukan ayat Al Qur'an untuk dijadikan landasan penyusunan aitem.

Skala kepemimpinan profetik yang telah disusun diujikan bersamaan dengan skala kepemimpinan transformasional kepada pegawai edukatif dan administratif di kampus terpadu Universitas Islam Indonesia (UII) dari tanggal 5 Juni 2006 hingga 15 Juli 2006. Sebanyak 400 eksemplar skala penelitian dibagikan kepada responden. Berdasarkan prosedur administratif UII, setelah mendapat ijin dari Biro Administrasi Umum UII pengambilan data dilakukan dengan tidak mengganggu proses kerja dan

pelayanan akademik pegawai. Beberapa unit kerja meminta peneliti menyampaikan skala secara langsung kepada pegawai di waktu luang saat bekerja, beberapa unit lainnya meminta peneliti menitipkan skala kepada kepala divisi umum, kemudian staf divisi tersebut yang mengedarkannya kepada responden. Sebanyak 169 responden mengembalikan skala, 151 skala diantaranya diisi dengan lengkap dan layak dianalisis. Sebanyak 18 skala tidak diisi secara lengkap, sehingga tidak layak dianalisis. Deskripsi responden penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden Penelitian

| No | Aspek | Sub Aspek | Frekuensi | Prosentase (%) |
|----|-------------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 100 | 66.2 |
| | | Perempuan | 51 | 33.8 |
| 2 | Jenis Kepegawaian | Edukatif | 50 | 33.1 |
| | | Administratif | 101 | 66.9 |
| 3 | Umur | 20 – 29 th | 31 | 20.8 |
| | | 30 – 39 th | 69 | 44.3 |
| | | 40 – 49 th | 36 | 24.2 |
| | | 50 – 59 th | 16 | 10.7 |
| | | Tak mengisi | 2 | |

Hasil uji coba skala kepemimpinan profetik di lapangan dianalisis validitas dan reliabilitasnya. Skala kepemimpinan profetik diuji validitas konstruk dan validitas faktornya menggunakan analisis faktor (Azwar, 1999). dan diuji reliabilitasnya dengan pendekatan konsistensi internal menggunakan formula alfa (Azwar, 2003).

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil ekstraksi dengan analisis matriks korelasi pertama, dapat diketahui bahwa total 40 aitem terbagi ke dalam delapan komponen dengan nilai total *initial eigenvalues* komponen pertama sebesar 16.737, komponen kedua sebesar 2.852, komponen ketiga sebesar 1.584, komponen keempat sebesar 1.462, komponen kelima sebesar 1.261, komponen keenam sebesar 1.219, komponen ketujuh sebesar 1.132, dan komponen kedelapan sebesar 1.041.
2. Berdasarkan hasil ekstraksi dengan analisis matriks korelasi pertama, diambil empat komponen dengan total *initial eigenvalues* terbesar untuk dirotasi. Berdasarkan metode rotasi *Oblimin with Kaiser Normalization* sebanyak 16 putaran (maksimal 25 putaran) dapat diketahui sebanyak 40 total aitem mempunyai nilai korelasi lebih besar atau sama dengan (\geq) 0.3 pada empat komponen. Korelasi yang tinggi (\geq 0.3) dengan komponen pertama ditunjukkan oleh aitem nomor 11,

12, 13, 16, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, dan 36. Korelasi antar aitem komponen pertama dengan komponen kedua sebesar 0.459, dengan komponen ketiga sebesar 0.389, dengan komponen keempat sebesar 0.388. Korelasi yang tinggi dengan komponen kedua ditunjukkan oleh aitem nomor 17, 19, 28, 29, 30, 37, 38, 39, dan 40.. Korelasi antar aitem komponen kedua dengan komponen ketiga 0.429, dengan komponen keempat sebesar 0.222. Korelasi yang tinggi dengan komponen ketiga ditunjukkan oleh aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 18, dan 20. Korelasi antar aitem komponen ketiga dengan komponen keempat sebesar 0.236. Korelasi yang tinggi dengan komponen keempat ditunjukkan oleh aitem nomor 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15, dan 31. Dengan demikian dapat diketahui bahwa konstruk kepemimpinan profetik dapat dibagi dalam empat komponen.

3. Berdasarkan hasil analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test of Sphericity* (*KMO and Bartlett's Test*) diketahui bahwa nilai KMO sebesar 0.913 (> 0.5), dan nilai *Bartlett's Test* sebesar 4307.568 dengan taraf signifikansi 0.000 (< 0.01). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen kepemimpinan profetik ini telah memenuhi syarat valid.

Tabel 2. Hasil analisis KMO and Bartlett's Test

| | | |
|---|---------------------------|----------|
| <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i> | | 0.913 |
| <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> | <i>Approx. Chi-Square</i> | 4307,568 |
| | <i>Df</i> | 780 |
| | <i>Sig.</i> | .000 |

4. Berdasarkan hasil analisis korelasi *anti-image*, diketahui bahwa nilai korelasi aspek *sidiq* sebesar 0.871, aspek *amanah* sebesar 0.816, aspek *tabligh* sebesar 0.833, dan aspek *fathonah* sebesar 0.866. Kriteria suatu faktor atau aspek dapat dikatakan valid adalah jika koefisien korelasi *anti-image* lebih besar atau sama dengan (\geq) 0.5 (Tim Penelitian dan Pengembangan Wahana Komputer, 2005). Dengan demikian dapat diketahui bahwa semua faktor/aspek dalam konstruk kepemimpinan profetik dapat dikatakan valid. Jadi aspek *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* adalah valid sebagai pembentuk variabel kepemimpinan profetik

Tabel 3. Hasil Analisis Anti-Image Matrices

| | | | |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| <i>SIDIQ</i> | <i>AMANAH</i> | <i>TABLIGH</i> | <i>FATONAH</i> |
|--------------|---------------|----------------|----------------|

Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik

| | | | | | |
|-------------|-----------------|---------|---------|---------|---------|
| Anti-image | <i>Sidiq</i> | .315 | -.117 | -.016 | -.056 |
| Covariance | <i>Amanah</i> | -.117 | .200 | -.092 | -.052 |
| | <i>Tabligh</i> | -.016 | -.092 | .231 | -.110 |
| | <i>Fathonah</i> | -.056 | -.052 | -.110 | .262 |
| Anti-image | <i>Sidiq</i> | .871(a) | -.468 | -.059 | -.194 |
| Correlation | <i>Amanah</i> | -.468 | .816(a) | -.427 | -.229 |
| | <i>Tabligh</i> | -.059 | -.427 | .833(a) | -.448 |
| | <i>Fathonah</i> | -.194 | -.229 | -.448 | .866(a) |

a Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Uji validitas dan reliabilitas aitem dalam skala kepemimpinan profetik dilakukan dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal dan estimasi reliabilitasnya dengan memakai teknik statistik koefisien alpha yang terdapat dalam program SPSS. Informasi yang diperoleh dalam uji validitas dan reliabilitas aitem skala kepemimpinan profetik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Distribusi aitem skala kepemimpinan profetik

| No | Aspek | Jumlah aitem valid | Jumlah aitem gugur | Validitas aitem | Koefisien reliabilitas |
|----|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------------|
| 1 | <i>Sidiq</i> | 9 | 1 (nomor 10) | 0.3842-0.7144 | 0.9618 |
| 2 | <i>Amanah</i> | 10 | - | 0.5865-0.7689 | |
| 3 | <i>Tabligh</i> | 10 | - | 0.4884-0.7780 | |
| 4 | <i>Fathonah</i> | 9 | 1 (nomor 32) | 0.4282-0.7152 | |

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 aitem dalam skala kepemimpinan terdapat 38 yang memenuhi syarat valid, dengan rentang nilai koefisien korelasi tiap aitem antara $r = 0.3842 - 0.7780$ serta koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0.9618

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui prediksi dari variabel prediktor terhadap variabel kriterium (Hadi,1995). Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan metode *stepwise* diketahui bahwa kepemimpinan profetik sebagai variabel prediktor dapat memprediksi kepemimpinan transformasional (sebagai variabel kriterium) secara signifikan dengan korelasi $R = 0.694$ ($p < 0.01$) dengan sumbangan relatif (*Adjusted R Square*) sebesar 47.8 %. Analisis lanjutan menunjukkan bahwa diantara keempat aspek dalam kepemimpinan profetik, aspek *tabligh* dan *amanah* paling berperan dalam memprediksi hubungan dengan kepemimpinan transformasional. Peran aspek *tabligh* dalam memprediksi kepemimpinan

transformasional sebesar 45.9 %. Aspek *tabligh* dan *amanah* mampu memprediksi kepemimpinan transformasional sebesar 49.9 %

Berdasarkan rangkuman dari setiap aitem dalam skala kepemimpinan profetik ditemukan istilah-istilah atau kata kunci (*key words*) sebagai pembeda antara satu aspek dengan tiga aspek lainnya, yaitu berpedoman pada nurani & kebenaran (*conscience centred*) sebagai istilah kunci aspek *sidiq*, profesional & komitmen (*highly committed*) sebagai istilah kunci aspek *amanah*, ketrampilan komunikasi (*communication skills*) sebagai istilah kunci aspek *tabligh*, dan mampu mengatasi masalah (*problem solver*) sebagai istilah kunci aspek *fathonah*.

Proses revisi skala kepemimpinan profetik dilakukan berdasarkan evaluasi terhadap hasil analisis aitem. Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa terdapat 38 aitem dalam skala kepemimpinan profetik memenuhi syarat valid untuk digunakan sebagai alat ukur kepemimpinan profetik. Aspek *Sidiq* sebanyak 9 aitem, *amanah* sebanyak 10 aitem, *tabligh* sebanyak 10 aitem, dan aspek *fathonah* sebanyak 9 aitem.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengertian kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan tulus sebagaimana dilakukan oleh para nabi. Kemampuan mengendalikan diri sebagaimana dilaksanakan oleh para nabi mempunyai arti bahwa kemampuan tersebut diperjuangkan melalui kekuatan pencerahan jiwa dan pembersihan ruhani. Sebelum mempengaruhi orang lain, pemimpin dalam kepemimpinan profetik telah mampu mempengaruhi dan mengatur dirinya. Kekuatan pencerahan jiwa mengandung arti orang yang mempengaruhi berarti sudah atau sedang mempraktekkan apa yang dipengaruhi sebagai wujud dari jiwanya yang telah tercerahkan. Dengan kata lain proses mempengaruhi dijalankan dengan keteladanan. Konsep keteladanan dalam penelitian Hsu et al (2004) disebut sebagai "*lead by example*" yang merupakan salah satu dari tujuh aspek kepemimpinan moral di Taiwan. Kemampuan mengendalikan diri melalui kekuatan pembersihan ruhani mempunyai makna ajakan mempengaruhi merupakan media interaksi transendental dengan Tuhan, selain interaksi horisontal dengan sesama. Hal tersebut sesuai dengan konsep kepemimpinan spiritual berdasarkan kajian Tobroni (2005) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan konsep kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahian*). Tuhan diyakini sebagai pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan nurani, dan memenangkan jiwa hambaNya melalui pendekatan etis dan keteladanan.

Kemampuan mempengaruhi orang lain dengan tulus mempunyai makna proses tersebut dilakukan dengan menekankan pada kesadaran manusia, tidak dengan memaksa atau dipaksa. Hal tersebut sesuai dengan konsep kepemimpinan moral

yang mempunyai prinsip agar menjadi pemimpin moral, para pemimpin harus tidak memiliki maksud melukai dan tetap menghormati hak dari semua pihak yang dipengaruhi. (Gini; dalam Yukl, 2006). Konsep terbaru mengenai kemampuan mempengaruhi dijelaskan dalam *The Three-Process Theory* oleh Turner (2005) yang menyatakan bahwa proses mempengaruhi muncul dari pembentukan kelompok psikologis berupa identitas sosial yang disepakati anggota kelompok (*emergence of shared social identity*), bukan dari pengendalian sumber daya yang dimiliki (*control of positive and negative outcomes, rewards, costs, information*). Tujuan bersama dalam kepemimpinan profetik mempunyai makna tujuan kehidupan di dunia maupun di akhirat (pasca kehidupan dunia). Hal ini membedakan dengan konsep kepemimpinan yang telah berkembang sebelumnya yang hanya berorientasi pada tujuan dunia

Dimensi kepemimpinan profetik terdiri dari empat aspek, yaitu *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*. Berdasarkan hasil analisis korelasi *anti-image*, dapat diketahui bahwa semua faktor/aspek dalam konstruk kepemimpinan profetik dapat dikatakan valid.

Kesimpulan dan Saran

Kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi. Dimensi kepemimpinan profetik terdiri dari empat aspek, yaitu *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*. Skala kepemimpinan profetik dapat memprediksi skala kepemimpinan transformasional secara signifikans dengan korelasi $R = 0.694$ ($p < 0.01$) dengan sumbangan relatif (*Adjusted R Square*) sebesar 47.8 %.

Saran bagi peneliti selanjutnya antara lain adalah penelitian mengenai kepemimpinan profetik dapat dilanjutkan dengan mengambil data dari responden berdasarkan karakteristik demografis lain dalam organisasi bisnis maupun nirlaba (usia, jenis kelamin), untuk mendapatkan norma yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya dapat juga mengkaji peran kepemimpinan profetik terhadap variabel-variabel dalam efektivitas kinerja individu, kelompok, dan organisasi, seperti etos kerja, motivasi, komitmen, spiritualitas, dsb. Bagi organisasi dan masyarakat skala kepemimpinan profetik dapat ditambahkan sebagai salah satu aspek dalam pengukuran kinerja pemimpin lembaga pemerintah, organisasi bisnis maupun nirlaba di Indonesia, dan dapat dijadikan sebagai alternatif instrumen untuk mengetahui efektivitas intervensi kepemimpinan profetik bagi individu, kelompok, maupun organisasi.

Daftar Pustaka

- Adz-Dzakiy, M.H.B., Budiharto, S., Zulaifah, E., Kurniawan, I.N., & Riyono, B. (2004). Prophetic Intelligence: Construct Development and Empirical Test for Its Role in the Perception of Unethical Conduct among Indonesian Government Employees. *Paper Presented at International Conference on Muslims and Islam in the 21st Century: Image and Reality*. Petaling Jaya: The Department of Psychology International Islamic University Malaysia and The International Institute of Muslim Unity Kuala Lumpur
- _____. (2005). Menumbuhkan dan Mengembangkan Potensi Kepemimpinan melalui Prophetic Intelligence Management. *Hand Out Mata Kuliah Studi Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: Universitas Cokroaminoto
- Azwar, S. (1999). *Dasar - Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2003). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bass, B.M., & Steidlmeier, P.S. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quarterly*, 10, 2, 181-217
- Beerel, A. (1997). The strategic planner as prophet and leader: a case study concerning a leading seminary illustrates the new planning skills required. *Leadership & Organization Development Journal*. 18, . 3, 136
- Cheng, B.S., Chou, L.F., Farh, J.L., Wu T.Y., & Huang, M.P. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 1, 89-117.
- Daft, R.L. 2005. *The Leadership Experience*. Third Edition. Mason, Ohio: South-Western Thomson Corporation
- _____. (1999). *Leadership. Theory and Practice*. Orlando: The Dryden Press. Harcourt Brace College Publishers
- Gill, J.K. (2002). The Political Price of Prophetic Leadership: The National Council of Churches and the Vietnam War. *Peace & Change*, 27, 2, 271-300
- Hadi, S. (1995). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hsu, W.L., Cheng, B.R., Huang, M.P., & Farh, J.L. (2004). Moral Leadership in Taiwanese Organization: Developing the Construct and the Measurement. *Paper presented at Inaugural Conference Beijing*: International Association for Chinese Management Research (IACMR)
- Hunter, J.C. (1998). *The Servant: A Simple Story About the True Essence of Leadership*. Prima Publishing

- Jassin, H. B. (1982). *Bacaan Mulia*. Jakarta: Yayasan 23 Januari 1942
- Kuntowijoyo. (1991). *Paradigma Islam: Interpretasi untuk Aksi*. Editor: A.E. Priyono. Bandung: Mizan
- Mendonca, M. (2001). Preparing for ethical Leadership in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Science*, vol. 18 (4), 266-276
- Misumi, J. (1985). *The Behavioral Science of Leadership*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press
- Riyono, B. & Zulaifah, E. (2001). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Bagian Publikasi Fakultas psikologi UGM
- Russell, R.F. 2001. The Role of Values in Servant Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 22, 2, 76-84
- Thompson, L.J. (2004). Moral Leadership in a Postmodern World. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; 11, 1, 27
- Westwood, R.I. (1997). Harmony and Patriarchy: The Cultural basis for "Paternalistic Headship" among the Overseas Chinese. *Organization Studies*, 18, 3, 445-480
- Wong, K.C. (1998). Culture and Moral Leadership in Education. *Peabody 4 Journal of Education*. 73, 2.